


NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023	

1. OBJETIVO

Esta política busca establecer las directrices de la Escuela en materia de protección y prevención contra el Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo y resalta el reconocimiento que le da la Escuela al respeto, valor fundamental que debe integrarse en todos los aspectos de la gestión empresarial, y que sólo puede lograrse mediante la implicación de todas las personas que trabajan en la Escuela.

Es importante resaltar que, por lugar de trabajo, se entiende cualquier espacio donde la Escuela esté llevando a cabo una actividad relacionada con su objeto social. La Escuela cuenta con un centro de trabajo principal, pero en el marco de los diferentes proyectos, la Escuela se encuentra presente en diferentes zonas del país. Esto implica que los lugares de trabajo para los proyectos no se limitan al centro de trabajo habitual, sino que se extienden a diferentes territorios, adaptándose a las necesidades y objetivos del proyecto en cada uno de ellos.


2. ALCANCE

La política de protección contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo se articula a la normatividad nacional vigente sobre el tema y es de obligatorio cumplimiento para todos los contratistas, trabajadores de la Escuela, proveedores y clientes, independientemente de su vínculo con la Escuela. Por tanto, los compromisos adquiridos en esta política se aplican a todo el personal de la Escuela, y también al personal de los socios y/o proveedores de la Escuela durante su servicio con nosotros, protegiendo a beneficiarios y terceras personas en general.

3. COMPROMISO

A través de esta política, la Escuela de Empresarios de Quebec se compromete a mantener un lugar de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, proporcionándoles así un entorno que excluya toda forma de violencia, acoso o discriminación.

En particular, la Escuela de Empresarios de Quebec en Colombia buscando una conducta ética y profesional integral se compromete a adoptar prácticas que permitan prevenir y detectar potenciales situaciones de acoso o violencia y toma las medidas necesarias para cumplir con el compromiso de apoyar a las personas víctimas de esta situación y acompañarlas y asesorarlas en

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023	

el proceso de información, investigación y resolución.

De igual manera, la Escuela se compromete con cada uno de sus proyectos, actividades y programas emprendidos a cumplir con los valores plasmados en el código de conducta de la organización, la política de Derechos Humanos y la política contra el acoso, el abuso y la explotación sexual SEAH, complementos de esta política.

4. DEFINICIONES

No todos los comportamientos insistentes pueden calificarse de acoso. Algunos de los miembros de la Escuela tienen el papel de representar a la dirección y deben exigir, a veces insistentemente, que se lleven a cabo determinadas tareas, actividades o funciones en interés de la Escuela; esto no puede ser catalogado como acoso.

- **Violencia en el lugar de Trabajo:** La violencia laboral es cualquier incidente en el que una persona es objeto de violencia física o amenazas de violencia física. Puede producirse entre compañeros de trabajo -independientemente de su cargo o función en la Escuela- o entre un miembro interno de la escuela y uno externo.
- **Acoso:** Todo comportamiento vejatorio en forma de conducta, palabras, acciones o gestos hostiles o no deseados repetidos que atentan contra la dignidad o la integridad psicológica o física de la persona implicada y tienen como consecuencia un entorno de trabajo perjudicial para dicha persona. El acoso puede darse de manera ocasional o constante, y no implica que suceda dentro del entorno u horario laboral.

Para determinar si el comportamiento observado es acoso o no, el punto clave no es la intención de la persona acosadora, sino cómo recibe ese comportamiento la persona afectada.

5. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

La Política enfatiza la postura de la Escuela frente a la tolerancia cero ante el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

La Escuela cree y defiende el Derecho que tienen todas las personas a vivir una vida libre de violencia y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad,

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico. Por tanto, en la Escuela nunca vamos a tolerar que trabajadores, contratistas, proveedores y/o personal de nuestros proveedores o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas y actividades cometan ningún tipo de acoso o violencia en contra de otro miembro de la Escuela.

Nos comprometemos además a apoyar a las personas víctimas de estas situaciones diseñando unas medidas de protección, denuncia, investigación, respuesta y protección contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

6. RESPONSABLES DE SU CUMPLIMIENTO

El Director de Colombia y Latinoamérica, la Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica en colaboración con la profesional del área jurídica y talento humano se encargarán de difundir esta política a todos los trabajadores y contratistas junto a la política de Derechos Humanos, la política contra el Acoso, el abuso y la explotación sexual (SEAH) y la política y procedimiento de Denuncia de Irregularidades, en el momento de la inducción, y en caso de ser necesario, se realizará una sensibilización frente al tema de manera semestral.

Todos los trabajadores y contratistas de la Escuela, así como los proveedores y las terceras partes relacionadas, especialmente aquellas con las que se tengan establecidas relaciones comerciales o contractuales, están en la obligación de denunciar o poner en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral si han identificado una conducta indebida o tienen sospecha de un caso de acoso o violencia en el lugar de trabajo, la persona del área de talento humano responsable del cumplimiento de esta política, se encargará de procesar la denuncia.

Los trabajadores, contratistas y demás personal relacionado con la Escuela no deberán investigar las sospechas o acusaciones por su cuenta. Las investigaciones de acoso laboral y violencia en el lugar de trabajo son competencia del Comité de Convivencia Laboral.

7. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

Los trabajadores, contratistas y proveedores pueden observar o estar conscientes de que hay conductas o acciones que infringen las leyes o políticas de la Escuela. Sin embargo, pueden temer al acoso y represalias si presentan sus inquietudes o divulgan irregularidades.

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



Por ello, la Escuela está comprometida a proteger a quienes denuncian irregularidades, y brinda la oportunidad de tratar todos los informes de denuncia de irregularidades de manera confidencial. Incumbe exclusivamente a los denunciantes decidir que su comunicación no se trate de manera confidencial.

La confidencialidad implica que el número de personas que tiene acceso a la información entregada en la denuncia, es limitado; además se omitirá información que pueda revelar identidades de personas al momento de activar el proceso de investigación y resolución.

Todas las personas que participen en el proceso de denuncia serán informadas sobre la importancia de mantener la discreción y confidencialidad.

8. MECANISMOS DE DENUNCIA

No se puede olvidar, que esta Política tiene como objetivo incentivar a todos los empleados, contratistas y proveedores a divulgar cualquier irregularidad o situación de acoso y/o violencia en el lugar de trabajo que pueda afectar de forma adversa a la Escuela, a los proveedores, a los empleados, a los contratistas o al público en general.

La conducta puede estar ocurriendo, o ser reciente o tener una historia. En el marco de esta política hay un límite de tiempo de 2 años y medio para presentar una denuncia y emprender acciones, aunque la Escuela alienta a que se reporte en cuanto se tenga conocimiento o se sospeche de un acto de acoso y/o violencia.

Los puntos siguientes sirven de orientación en caso de que ocurran situaciones de acoso y/o violencia:

CANAL INTERNO DE DENUNCIA


Los trabajadores y contratistas pueden:

- **Utilizar el canal de denuncia:** Puede escribir al correo denuncias@eequebec.com, la profesional encargada del cumplimiento de la política será la única persona autorizada al uso de este correo.

CANAL EXTERNO DE DENUNCIA

Los beneficiarios, proveedores, personal de los proveedores y/o socios pueden:

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



- **Utilizar el canal de denuncia:** Puede escribir al correo denuncias@eequebec.com, la profesional encargada del cumplimiento de la política será la única persona autorizada al uso de este correo.

En cuanto al proceso a seguir después de recibir las denuncias, se resaltan las siguientes acciones:

1. Apoyo a las víctimas: La Escuela hará lo necesario para ofrecer apoyo a las víctimas de acoso y/o violencia en el lugar de trabajo. Tal apoyo puede incluir consejería psicosocial y/o acceso a otros especialistas (asistencia médica y/o jurídica), así como al apoyo que resulte necesario. Las víctimas tienen derecho a decidir si quieren aprovechar las opciones de apoyo y cuándo quieren hacerlo.
2. Prevención de represalias contra denunciadores, víctimas y testigos: La Escuela tomará medidas contra cualquier miembro, sea o no parte en el proceso de denuncia, que emprenda actos de represalia contra denunciadores, víctimas o testigos. La persona que incurra en esto será objeto de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión de su contrato.
3. Prevención denuncias infundadas: Según el Código Penal Colombiano, la calumnia y la injuria están tipificadas como delitos. Si se descubre que un miembro de la Escuela ha hecho una denuncia infundada, la Escuela se reserva el derecho a denunciar el delito ante la Fiscalía General de la Nación.

9. PROCESO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN

1. Se presenta la situación o posible situación de acoso y/o violencia en el lugar de trabajo.
2. El trabajador, contratista y/o proveedor denuncia la situación.
3. Una vez recibida la denuncia por parte de la profesional de talento humano encargada del cumplimiento y salvaguardia de la política, esta persona revisara que la denuncia contenga los hechos jurídicamente relevantes (Quien, Cuando, Donde, Como, Si hay testigos o no), para completar esta información la profesional solicitara al denunciante diligenciar el formato FOR-DOC-03: Denuncia de Irregularidades o Conducta Indebida.
4. El denunciante diligencia el formato FOR-DOC-03: Denuncia de Irregularidades o Conducta Indebida.

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023

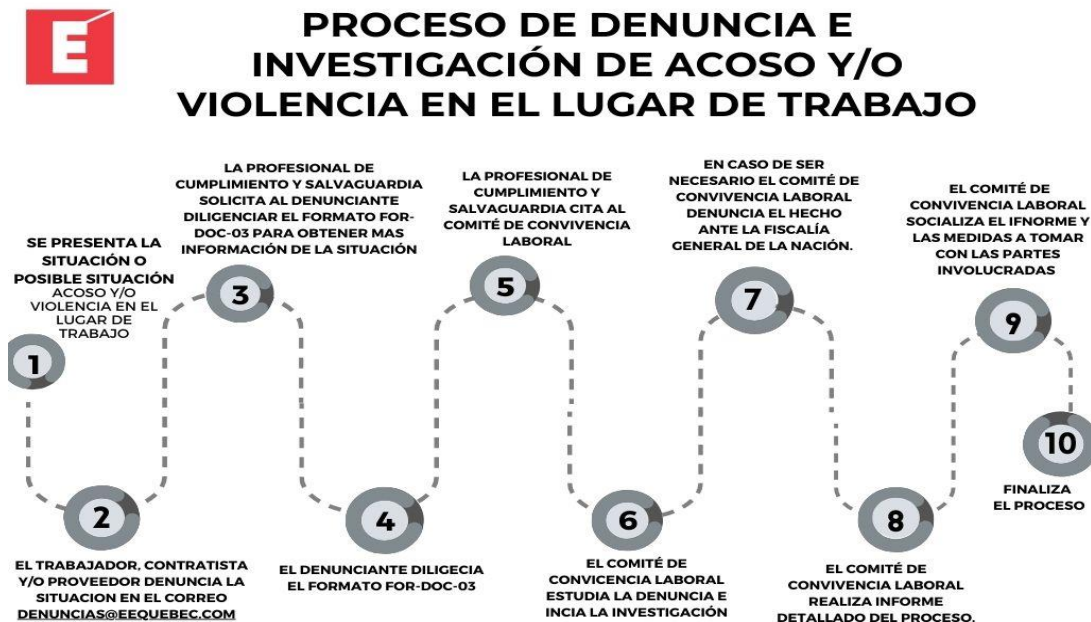



5. Una vez se cuente con la información de los hechos jurídicamente relevantes, la profesional encargada del cumplimiento y salvaguardia, citara al Comité de Convivencia Laboral.
6. El Comité de Convivencia Laboral estudia la denuncia realizada e inicia el proceso de investigación.
7. Dentro del proceso de investigación se citara a las partes; si el denunciante fue un tercero se citará a la víctima de la situación para pedir más información de la situación y se citará al investigado para notificarle de la investigación.

Es importante resaltar que ninguna de las partes implicadas sufrirá desventaja alguna, toda vez que se aplicará la presunción de inocencia y el debido proceso.

Si la gravedad de la situación lo amerita, el Comité de Convivencia Laboral denunciara los hechos a la Fiscalía General de la Nación, para que la institución realice la investigación y sanción penal pertinente.

8. Una vez concluida la investigación por parte del Comité de Convivencia Laboral, el mismo deberá realizar un informe del proceso realizado donde conste el proceso que se realizó desde el conocimiento de la Denuncia hasta las medidas a tomar.
9. El Comité de Convivencia Laboral socializa el informe junto con las sanciones y medidas a tomar, con las partes involucradas.
10. Finaliza el proceso.



NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023	

Finalizado el proceso toda la documentación de la investigación realizada (informe, pruebas, entrevistas a testigos, derivaciones externas) deberá ser totalmente confidencial y deberá quedar registrada en un lugar seguro con acceso limitado al Comité de Convivencia Laboral.

10. SANCIONES

Las violaciones a esta política pueden resultar en la imposición de sanciones disciplinarias por parte de la Escuela según la situación que se haya presentado.


Las sanciones pueden ser:

- Ofrecer disculpa por escrito a la persona afectada
- Compromiso de modificación de conducta vinculante y controlable.
- Amonestación por escrito con advertencia de rescisión de contrato.
- Amonestación por escrito con copia a la hoja de vida.
- Aviso de rescisión de contrato.
- Rescisión de contrato sin previo aviso.
- Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

11. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se revisará y actualizará cuando sea necesario o cuando el Director de Colombia y Latinoamérica de la Escuela considere que se requiera actualización.

ELABORO	REVISO	APROBO
Pahola Riaño Molano Profesional área jurídica y talento humano 11-10-2023	Constanza Serrato Pinto Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica 14-10-2023	Guillermo Ricardo Vargas Director de Colombia y Latinoamérica 16-10-2023
Pahola Riaño Molano Profesional área jurídica y talento humano Actualización 20-11-2024	Constanza Serrato Pinto Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica 26-11-2024	Guillermo Ricardo Vargas Director de Colombia y Latinoamérica 29-11-2024

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023	

INDICACIONES PARA EL INFORME DE CIERRE QUE REALIZA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Propósito y objetivo de este informe es que facilite el proceso de investigación, ya que se debe llevar a cabo una investigación exhaustiva, objetiva y efectiva por la complejidad de la situación.

El informe debe contener:

- Un resumen detallado del Plan de trabajo realizado, incluida la metodología detallada de investigación (por ejemplo, si se realizó revisión de documentos relevantes, entrevistas con partes interesadas o testigo, revisión de correos)
- Copia de la denuncia
- Copia del formato FOR-DOC-03
- Listado de las políticas, código de conducta y leyes vulneradas.
- Cronología de lo ocurrido según la investigación.
- Análisis de pruebas.
- Medidas tomadas para evitar represalia.
- Resolución de la denuncia y sanciones aplicadas.
- Análisis de la respuesta de la Escuela frente a la acusación.
- Recomendaciones (incluyendo áreas de mejora por la respuesta de la organización)